

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Ausentismo laboral y motivación en enfermería en el contexto latinoamericano: una revisión panorámica

Work absenteeism and motivation in nursing in the latin american context: a panoramic review

Natalia Soledad Piacquadio¹  

¹Hospital de Niños “Dr. Ricardo Gutiérrez”. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Citar como: Piacquadio NS. Ausentismo laboral y motivación en enfermería en el contexto latinoamericano: una revisión panorámica. Sal. Cienc. Tec [Internet]. 2021 [citado Fecha de Acceso]; 1:25. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202125>

RESUMEN

Antecedentes: la motivación es la fuerza que impulsa al trabajador a realizar determinadas acciones o comportamientos que cumplen con los objetivos de la organización. El ausentismo es la resultante de la falta de motivación, o de determinadas circunstancias imprevistas que hacen que el enfermero no asista a su puesto de trabajo.

Objetivo: describir el conocimiento científico sobre ausentismo laboral y motivación en enfermería en el contexto latinoamericano.

Material y Métodos: se realizó una revisión panorámica, para ello se utilizó la metodología de scoping review. Se utilizó la metodología PRISMA.

Resultados: se encontraron 132 referencias, de las que se eliminaron 91 por no ser artículos empíricos, no abordar el objetivo de la revisión o no contar con el texto completo. Se incluyeron finalmente 12 artículos. Los factores que se describen como causas del ausentismo de forma global fueron las relaciones interpersonales, demandas físicas y emocionales, antigüedad laboral, edad, aspectos ergonómicos, el turno de trabajo destacando el turno nocturno, sobrecarga laboral, demanda familiar, la satisfacción laboral, aspectos organizacionales, salario, las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo. La variación de la tasa de ausentismo en fue en promedio del 38 % con un desvío estándar de 23,47 %, un mínimo de 18 % y máximo en 74,29 %.

Conclusiones: el análisis de la literatura permitió dilucidar los diferentes factores causales de la conducta ausentista partiendo del supuesto de que en muchos casos el ausentismo es el resultado de una serie de factores causales más que la respuesta a uno sólo de ellos.

Palabras clave: Enfermería; Absentismo; Personal de Enfermería; Motivación.

ABSTRACT

Background: motivation is the force that drives the worker to perform certain actions or behaviors that meet organizational aims. Absenteeism is the result of a lack of motivation, or of certain unforeseen circumstances that cause the nurse not to attend work.

Aim: to describe the scientific knowledge on absenteeism and motivation in nursing in the Latin American context.

Material and Methods: a panoramic review was carried out using the scoping review methodology. The PRISMA methodology was used.

Results: 132 references were found, of which 91 were eliminated because they were not empirical articles, did not address the aim of the review or did not have the full text. Finally, 12 articles were included. The factors described as causes of absenteeism globally were interpersonal relationships, physical and emotional

demands, seniority, age, ergonomic aspects, work shift, especially the night shift, work overload, family demands, job satisfaction, organizational aspects, salary, interpersonal relationships and work environment. The variation of the absenteeism rate in was on average 38 % with a standard deviation of 23,47 %, a minimum of 18 % and maximum at 74,29 %.

Conclusions: the analysis of the literature allowed elucidation of the different causal factors of absenteeism behavior based on the assumption that in many cases absenteeism is the result of a series of causal factors rather than the response to only one of them.

Keywords: Nursing; Absenteeism; Nursing Staff; Motivation.

INTRODUCCIÓN

La motivación es la fuerza que impulsa al trabajador a realizar determinadas acciones o comportamientos que cumplen con los objetivos de la organización. El ausentismo es la resultante de la falta de motivación, o de determinadas circunstancias imprevistas que hacen que el enfermero no asista a su puesto de trabajo; el ausentismo nunca podrá ser eliminado por completo, los niveles elevados ejercen un impacto directo en el funcionamiento de la organización. En cuanto a la gestión del cuidado del paciente en servicios de salud de alta complejidad, el desempeño efectivo del recurso humano asistencial requiere un nivel determinado de capacitación y entrenamiento en servicio y competencias específicas en su área de trabajo que aseguren el cumplimiento de altos estándares de calidad, seguridad y servicio lo cual no se logra con un reemplazo eventual e inesperado.⁽¹⁾

El ausentismo laboral es un problema en cualquier empresa o institución pública, no sólo constituye una pérdida económica, sino que también constituye una desorganización de las programaciones realizadas y la calidad se ve afectada, pues la tarea es realizada por un reemplazante.⁽²⁾

La motivación constituye un aspecto central en la Gerencia de Enfermería, ya que el enfermero vive diferentes situaciones como el enfrentarse al dolor humano, la muerte y otras eventualidades que puede de alguna u otra manera afectar su impulso para actuar es por ello que se hace necesario mantener un sistema de incentivos y recompensas para estos profesionales a fin de mantenerlos altamente motivados como una manera de contribuir a su bienestar y el de la organización para la pronta recuperación del paciente. Podemos decir que el enfermero no solo necesita el salario económico, sino además un salario emocional, donde tenga reconocimiento tanto de usuario, de sus superiores y sus pares.⁽¹⁾

La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. La motivación es lo que le da energía y dirección a la conducta, es la causa del comportamiento, es un proceso que pasa por varias fases. Inicialmente la persona anticipa que se va a sentir bien (o va a dejar de sentirse mal) si consigue una meta.⁽³⁾

En un segundo tiempo, se activa y empieza a hacer cosas para conseguir dicha meta. Mientras vaya caminando hacia ella, irá evaluando si va por buen camino o no, es decir, hará una retroalimentación del rendimiento. La motivación es dinámica, está en continuo movimiento de flujo, es un estado de crecimiento y declive perpetuo. La motivación laboral se puede decir que es un conjunto de esfuerzos mediante los cuales el ser humano desempeña diversas actividades para alcanzar una meta. Los motivos que encausan a un hombre o mujer a trabajar, son múltiples, pero independientemente de un factor económico, es importante que las empresas se interesen por sus empleados, que conozcan cuales son los motivos que los impulsan a trabajar.⁽³⁾

El rápido aumento de la generación de evidencia en distintas áreas, tales como la salud o la tecnología, ha creado la necesidad de agruparla y sintetizarla en revisiones de la literatura. Uno de los modelos más populares es el de las revisiones sistemáticas, ya que estas permiten llegar a conclusiones potencialmente extrapolables al agrupar toda la evidencia disponible para una pregunta clínica específica, con un método riguroso y reproducible.⁽⁴⁾

Las revisiones panorámicas son parte de este grupo de distintos modelos de revisiones y se caracterizan por responder preguntas más amplias. El número de revisiones panorámicas ha aumentado considerablemente con los años, y su mayor desarrollo se ha visto en la última década.⁽⁴⁾

Las revisiones panorámicas son revisiones extensas de la literatura que responden a preguntas de investigación amplias. Se enfocan principalmente en la exploración de la literatura, dimensionando su tamaño y su alcance potencial en un área específica. Muestran el panorama general, en vez de responder preguntas específicas. Además, siguen un método riguroso y sistemático que debe ser transparente y reproducible.^(4,5,6,7)

El objetivo de la presente scoping review es describir el conocimiento científico sobre ausentismo laboral y motivación en enfermería en el contexto latinoamericano.

MÉTODOS

Se realizó una revisión panorámica, para ello se utilizó la metodología de scoping review, esta revisión se llevó a cabo en el periodo de agosto-octubre del 2021.

Se utilizó la metodología PRISMA,⁽⁸⁾ para el proceso de búsqueda y selección de artículos según los criterios de inclusión.

Se consultaron las bases de datos de PubMed, Education Resources Information Center (ERIC), ScienceDirect, SAGE, Web of Science, OvidSP, Scientific Electronic Library Online (SciELO), American Psychological Association (PsycINFO), Journals-Wiley Online Library, Dialnet, Redalyc e Imbiomed, y se complementó con una búsqueda de referencias de las referencias. La estrategia de búsqueda se diseñó con las palabras clave a través de los descriptores de ciencias de la salud (DeCS) y medical subject headings (MeSH).

La estrategia de búsqueda se realizó con la siguiente ecuación de búsqueda utilizando los operadores booleanos, ajustada de acuerdo con las diferentes bases de datos: absenteeism AND motivation AND nursing.

Como criterios de inclusión para la literatura se seleccionaron sólo estudios sobre ausentismo laboral y motivación que incluyeran en su muestra a personal de enfermería, la búsqueda no estuvo limitada a algún tiempo en específico, seleccionando referencias en español, inglés o portugués, reportes de investigación cuantitativa y cualitativa donde al menos uno de los autores perteneciera a un país latinoamericano. Para la selección de las referencias se establecieron como criterios de inclusión por título; que contuviera dos o más de las palabras claves, sus sinónimos, términos relaciones o formas alternativas de escritura. Por resumen; que cumpla con los criterios de selección del título y además contenga los términos especializados. Por texto completo; que evalúen el ausentismo laboral y motivación en profesionales de la salud que incluyeran al personal de enfermería o específicos del área de enfermería, los artículos que no cumplen con el objetivo de la revisión son eliminados.

La extracción de los datos relevantes para la revisión bibliográfica se llevó a cabo con la sistematización de estas en una matriz, que constaba de cuatro apartados: autor/año, objetivo, metodología y resultados. Particularmente, la metodología constaba de los siguientes apartados: tipo de estudio, población, muestra, variables/dimensiones, intervención, recolección de datos, trabajo de campo, transformación de datos y análisis.

RESULTADOS

Se encontraron 132 referencias, de las que se eliminaron 91 por no ser artículos empíricos, no abordar el objetivo de la revisión o no contar con el texto completo. Se incluyeron finalmente 12 artículos (Figura 1).

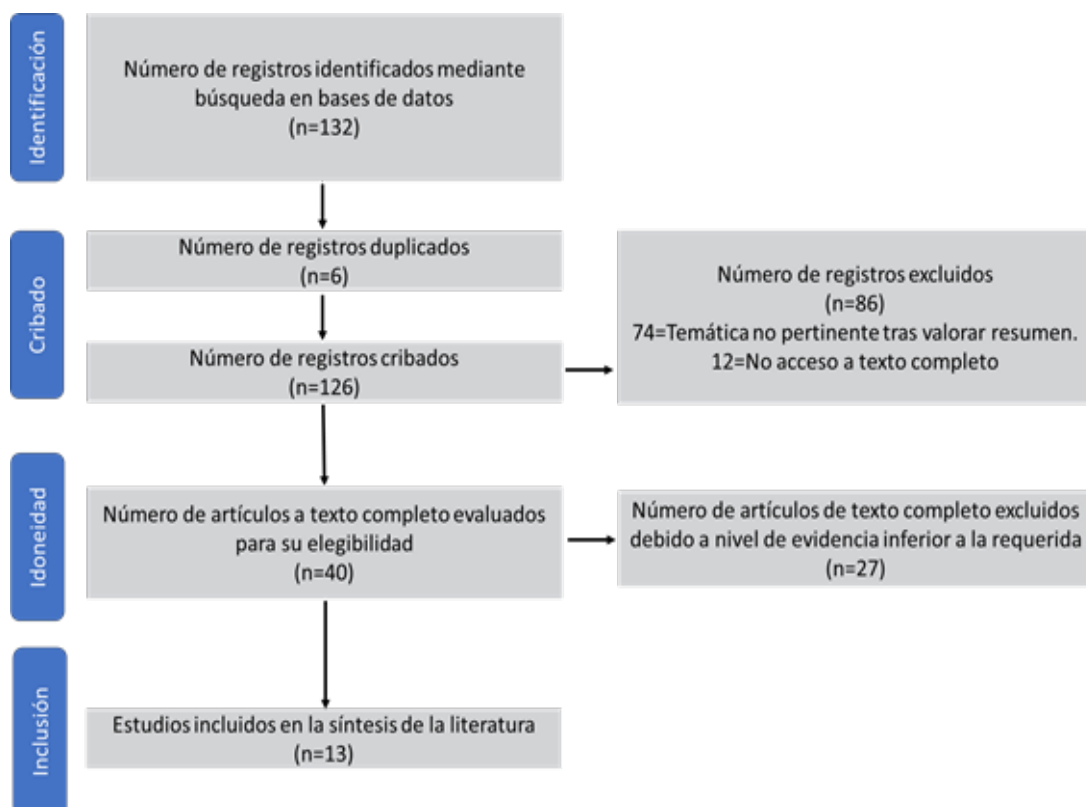


Figura 1. Proceso de selección de artículos para según el flujograma PRISMA

En la tabla 1 se muestran las principales características de los estudios incluidos en la síntesis de la literatura, su tipo y la muestra de enfermeros incluida.

Tabla 1. Estudios incluidos según tipo y muestra del estudio

Autor principal	Tipo de estudio	Muestra
Trindade y cols. ⁽⁹⁾	descriptivo cuantitativo	458 profesionales de enfermería
Rascón y cols. ⁽¹⁰⁾	analítico	29 enfermeros/as (10,74 % de la muestra)
Avendaño y cols. ⁽¹¹⁾	Descriptivo, transversal y correlacional	98 profesionales
De los Ríos-Castillo y cols. ⁽¹²⁾	Exploratorio transversal	70 enfermeras
Sant'ana y cols. ⁽¹³⁾	Analítico	No descrito
Moura y cols. ⁽¹⁴⁾	Analítico cuantitativo y transversal	72 profesionales y auxiliares de enfermería
Becker y De Oliveira ⁽¹⁵⁾	Descriptivo retrospectivo	105 profesionales de enfermería
Perales y cols. ⁽¹⁶⁾	Descriptivo, transversal	471 enfermeras/os
Martínez y cols. ⁽¹⁷⁾	Analítico transversal	146 mujeres auxiliares de enfermería
Nogueira y cols. ⁽¹⁸⁾	Descriptivo, transversal	170 enfermeros/as
Díaz y cols. ⁽¹⁹⁾	Descriptivo, transversal	107 licencias médicas (no analizado como muestra de personal)
Formenton y cols. ⁽²⁰⁾	Descriptivo, transversal	75 profesionales de enfermería
De Magalhães y cols. ⁽²¹⁾	Exploratorio	449 enfermeros/as

DISCUSIÓN

Las revisiones panorámicas son un tipo de revisión de literatura de aparición reciente. Responden a preguntas de investigación amplias intentando identificar y mapear la evidencia disponible para cierta área, y de esta manera cumplir con los objetivos específicos de cada pregunta. Se diferencian de otros tipos de revisiones de literatura principalmente en sus objetivos y tipo de pregunta a abordar, pero comparten el método riguroso y reproducible de las revisiones sistemáticas. Existen distintas propuestas de reporte para llevar a cabo las revisiones panorámicas, pero el instrumento más reciente es la extensión PRISMA para revisiones panorámicas (PRISMA para Scoping Reviews) que considera lineamientos y críticas hechas a las metodologías previas. Existen consideraciones relevantes para evaluar al momento de optar por una revisión panorámica.⁽⁴⁾

Factores asociados al ausentismo

Los factores que se describen como causas del ausentismo de forma global fueron las relaciones interpersonales, demandas físicas y emocionales, antigüedad laboral, edad, aspectos ergonómicos, el turno de trabajo destacando el turno nocturno, sobrecarga laboral, demanda familiar, la satisfacción laboral, aspectos organizacionales, salario, las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo.

Un espacio particular merece las enfermedades, entre ellas destacan las osteomioarticulares, depresión, hipertensión, diabetes. El estrés laboral convierte igualmente convierte a estos grupos en situación de vulnerabilidad de riesgo del deterioro físico y mental.

El ausentismo total está dado por el ausentismo no programado justificado que tiene como respaldo un descanso médico; y por el ausentismo no programado o injustificado. En relación con ello se encontró que, en esta institución en un periodo anual, el ausentismo no programado fue mayor que el ausentismo legal (descanso médico), y casi la cuarta parte de este es causada por indisposiciones de salud.⁽¹⁶⁾

Algo importante también a resaltar es que más de la mitad de los enfermeros comunican al servicio que no asistirán a su jornada laboral. De lo expuesto se deduce que la principal causa de ausentismo anual en las enfermeras fueron los problemas de salud, lo cual podría estar relacionado con la carga laboral, gran número de pacientes por enfermera y a las jornadas laborales largas como son las guardias diurnas o nocturnas.

Camarota⁽²²⁾ en su trabajo, señala que el ausentismo tiene tres causas: (1) causa médica certificada: Incluye todas las incapacidades producidas por enfermedad común (Enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos especiales de salud (sólo el que requiere el trabajador por su situación de salud) superior a la mediana; (2) causa legal: Se consideran aquellas ausencias al trabajo que tienen justificación con base en las normas laborales vigentes ejemplo licencia por maternidad, mudanza, por estudio, PAP entre otras; (3) otras causas: Incluye ausencias injustificadas, paros, permisos con excusa remunerado y no remunerado, detenciones, fuerza mayor: familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales.

Motivación Laboral

Este elemento fue descrito explícitamente por dos de los artículos analizados, en este sentido Sant'ana y cols.⁽¹³⁾ plantea que la mejoría de las condiciones físicas y mentales y la reducción del estrés pueden ser alcanzadas con el incentivo de relaciones positivas en el local de trabajo, motivación de los funcionarios por medio de condiciones adecuadas de trabajo, motivación positiva de la dirección y evaluación objetiva del desempeño del trabajo.

Por otro lado de los Ríos-Castillo y col.⁽¹²⁾ plantea que en el marco de las limitaciones presupuestales del sistema hospitalario pueden idearse mecanismos de motivación y reconocimiento profesional que ayuden a sobrellevar las carencias materiales y de relación interpersonal. Esto facilita en las enfermeras una mejor disposición y las hace sentirse orgullosas al cumplir satisfactoriamente con su trabajo. Tales cambios facilitan la recuperación del trato cálido, amistoso, comprensible y cercano que debe mostrar la enfermera ante sus pacientes.

Los métodos y la organización del trabajo son potestad del personal jerárquico de la institución para mejorar las condiciones laborales y achicar barrera de la incapacidad temporal. Disminuir los índices de ausentismo implica una transformación en el modelo organizativo de la administración, como nuevas claves de cultura acorde con la situación de los empleados. Estas estrategias emprendidas mediante programas y acciones preventivas están mirando más allá de la mejora en las condiciones de trabajo, si no que ofrecen formas de enfrentar las adversidades en el entorno de trabajo y aumentan la calidad en asistencia proporcionada al usuario.⁽²³⁾

Incidencia del ausentismo en enfermería

La medición del ausentismo permitió demostrar la variación de la tasa de ausentismo en los artículos analizados, donde la incidencia del ausentismo fue en promedio del 38 % con un desvío estándar de 23,47 %, un mínimo de 18 % y máximo en 74,29 %.

Ante estos hallazgos se ha considerado importante realizar este relevamiento, en primera instancia a nivel gerencial de la institución, para tomar conocimiento de los índices estadísticos de ausentismo del personal enfermero, de las causas que propician esta situación, para poder así tomar decisiones basadas en datos objetivos, llevar a cabo distintas alternativas de solución y acciones preventivas que favorezcan la disminución de dicha incidencia, es decir que permitan beneficios tanto a nivel dirección del hospital, a los nivel supervisores, como así también a los empleados, teniendo en cuenta que el recurso humano enfermero es una parte importante del desarrollo de cualquier establecimiento hospitalario.

Contexto argentino

En el contexto argentino destaca la investigación de Rascón y cols.⁽¹⁰⁾ concluyeron que luego de diez años de seguimiento a un grupo de empleados públicos hospitalarios, el ausentismo por enfermedad fue de 2 días/año y se debió principalmente a enfermedades osteoarticulares y depresión y se asoció de forma significativa con el sexo femenino, la ocupación de enfermería y la presencia de diabetes. Entre los profesionales la función de enfermería (HR = 2,706 IC: 1,670-4,384; $p < 0,001$), son los que presentaron mayor ausentismo.

Al analizar los riesgos laborales en el personal de enfermería, además de los riesgos de orden infeccioso y ergonómico, la forma de organización del trabajo de enfermería a nivel hospitalario puede ser fuente de estrés y problemas de salud del personal.⁽²⁴⁾

Castro y Morejón plantean que en el contexto regional latinoamericano Argentina es la excepción a esta regla, donde se ha demostrado la voluntad que tiene el Estado argentino de proteger y salvaguardar los derechos socioeconómicos de los trabajadores, así como también su integridad física en cuanto a salud se refiere.⁽²⁵⁾

Estudios similares no incluidos en estos análisis desarrollados en Argentina, concluyen que el nivel del ausentismo laboral es de 21,2 % representando un nivel moderado, no se encontró correlación entre antigüedad laboral y ausentismo, aunque existe una tendencia que indica que, a mayor cantidad de años de antigüedad, mayor es el nivel de ausentismo.⁽²³⁾

CONCLUSIONES

El análisis de la literatura permitió dilucidar los diferentes factores causales de la conducta ausentista partiendo del supuesto de que en muchos casos el ausentismo es el resultado de una serie de factores causales más que la respuesta a uno sólo de ellos.

Tomando en cuenta los factores del ausentismo se entiende como un fenómeno multifactorial cuyos resultados son imposibles de igualar en frecuencia; dando que los factores intrínsecos y extrínsecos se observan con diferente frecuencia.

Dentro de los aportes principales se pudo identificar la incidencia de ausentismo y los motivos para incurrir en las mismas. En el contexto de las decisiones basadas en la evidencia con estos resultados se podrían analizar, diagramar y proponer las estrategias necesarias que las contemplen.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Carvajal Hermida EY. Ausentismo en enfermería. *Actual enferm.* 2014;12:10-7.
2. Calderón López OL, Jaimes Martínez CE, Leal Domínguez EL, Pacheco Mutis PA, Rondón Mendoza EL. Características y costos del ausentismo laboral en el personal de enfermería en los comuneros Hospital Universitario de Bucaramanga en el año 2015. Tesis de Grado. Universidad Autónoma de Bucaramanga, 2016.
3. Reyes JC. La motivación y cuales planes de acción podemos hacer para aumentarla todos los días. *Escuela de Organización Industrial* 2014. <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/03/24/la-motivacion-y-cuales-planes-de-accion-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias/> (accedido 20 de octubre de 2021).
4. Verdejo C, Tapia-Benavente L, Schuller-Martínez B, Vergara-Merino L, Vargas-Peirano M, Silva-Dreyer AM. Lo que tienes que saber sobre las revisiones panorámicas. *Medwave* 2021;21:e8144. <https://doi.org/10.5867/medwave.2021.02.8144>
5. Goris G, Adolf SJ. Utilidad y tipos de revisión de literatura. *Ene* 2015;9:0-0. <https://doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>
6. Harms MC, Goodwin VA. Scoping reviews. *Physiotherapy* 2019;105:397-8. <https://doi.org/10.1016/j.physio.2019.10.005>
7. Grant MJ, Booth A. A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Info Libr J* 2009;26:91-108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
8. Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología* 2021;74:790-9. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
9. Trindade LL, Grisa CC, Ostrovski VP, Adamy EK, Ferraz L, Amestoy SC, et al. Absenteeism in nursing team environment in hospital. *Enfermeria Global* 2014;13:138-46.
10. Rascón MSC, Olivera CC, Sánchez A, Ceballos BH, Pianesi ME, Malarczuc C, et al. Workplace absenteeism and cardiovascular risk factors in hospital public health workers. *Acta Bioquímica Clínica Latinoamericana* 2016;50:37-44.
11. Avendaño C, Bustos P, Espinoza P, García F, Pierart T. Burnout and social support staff of a public hospital psychiatry. *Ciencia y Enfermería* 2009;15:55-68.
12. de los Ríos-Castillo JL, Barrios-Santiago P, Ocampo-Mancilla M, Avila-Rojas TL. Burnout syndrome in licensed nurses. Approaches for a debate. *Revista médica del Instituto Mexicano del Seguro Social* 2007;45:493-502.
13. Sant'ana JLG, Maldonado MU, Gontijo LA. Dynamics of stress generation and reduction in the nursing team at an oncology center. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* 2019;27. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2874.3156>
14. Moura RS, Saraiva FJC, Rocha KRSL, dos Santos RM, da Silva NAR, Albuquerque WDM. Stress, burnout and depression in nursing professionals in intensive care units. *Enfermeria Global* 2019;18:79-123. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.337321>
15. Becker SG, De Oliveira MLC. Study on the absenteeism of nursing professionals in a psychiatric center in Manaus, Brazil. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* 2008;16:109-14. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692008000100017>
16. Perales RAV, Ponce RAL, Vegas MHS. Factors associated to work absenteeism in nurses. *Revista Cubana de Enfermería* 2019;35:e3268.

17. Martínez CL, Moraga SP, Paredes CS, Vásquez AS, Villarroel CMV. Occupational fatigue and work absenteeism in female assistant nurses of a high-complexity hospital, Chile. *Ciencia e Saude Coletiva* 2020;25:243-9. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>
18. Noriega M, Gutiérrez G, Méndez I, Pulido M. Female health workers: lifestyle, work, and psychiatric disorders. *Cadernos de saúde pública / Ministério da Saúde, Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública* 2004;20:1361-72. <https://doi.org/10.1590/s0102-311x2004000500031>
19. Díaz DCM, Marziale MHP, Robazzi MLCC, de Freitas FCT. Osteomuscular injuries among workers from a Mexican hospital and the occurrence of absenteeism. *Ciencia y Enfermería* 2010;16:35-46.
20. Formenton A, Mininel VA, Laus AM. Sickness absenteeism of nursing team in a health insurance company. *Revista Enfermagem* 2014;22:42-9.
21. de Magalhães AMM, Dall'Agnol CM, Marck PB. Nursing workload and patient safety - A mixed method study with an ecological restorative approach. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* 2013;21:146-54. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692013000700019>
22. Camarota R. El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya. *Biomedicina* 2015;10:34-53.
23. Ferraro C. Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología "Luciano Fortabat de Olavarria". Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Rosario, 2016.
24. Leite PC, Silva A, Merighi MAB. A mulher trabalhadora de enfermagem e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. *Rev esc enferm USP* 2007;41:287-91. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342007000200016>
25. Castro CAZ, Morejón BXV. Ausentismo laboral en tiempo de pandemia por Covid-19, ¿causal de despido? *E-IDEA Journal of Business Sciences* 2021;3:13-24.

CONFLICTO DE INTERESES

La autora declara que no existe conflicto de intereses.

FINANCIACIÓN

La autora no recibió financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Conceptualización: Natalia Soledad Piacquadio.
Curación de datos: Natalia Soledad Piacquadio.
Análisis formal: Natalia Soledad Piacquadio.
Adquisición de fondos: Natalia Soledad Piacquadio.
Investigación: Natalia Soledad Piacquadio.
Metodología: Natalia Soledad Piacquadio.
Administración del proyecto: Natalia Soledad Piacquadio.
Recursos: Natalia Soledad Piacquadio.
Software: Natalia Soledad Piacquadio.
Supervisión: Natalia Soledad Piacquadio.
Validación: Natalia Soledad Piacquadio.
Visualización: Natalia Soledad Piacquadio.
Redacción - borrador original: Natalia Soledad Piacquadio.
Redacción - revisión y edición: Natalia Soledad Piacquadio.